

PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

(Studi pada Karyawan Tetap Bagian Produksi PR.Sejahtera Abadi Malang)

Indria Al Kautsar
Bambang Swasto S
Mochammad Al Musadieg
Fakultas Ilmu Administrasi
Universitas Brawijaya
Email: indriakautsar@yahoo.co.id

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh secara simultan antara variabel Keselamatan Kerja (X_1) dan variabel Kesehatan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dan untuk mengetahui pengaruh secara parsial variabel Keselamatan Kerja (X_1) dan variabel Kesehatan Kerja (X_2) terhadap Kinerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil yang di dapat dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai Sig. F sebesar 0,000 lebih kecil dari α yang ditentukan yaitu sebesar 0,05. Nilai signifikansi tersebut dibawah 5% ($0,000 < 0,05$) sehingga menghasilkan keputusan H_a diterima dan H_o ditolak. Sedangkan secara parsial variabel Keselamatan Kerja (X_1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y) ditunjukkan dengan nilai signifikansi t sebesar 0,001 yang lebih kecil dari α sebesar 0,05 ($0,001 < 0,05$). Hasil uji parsial variabel Kesehatan Kerja (X_2) mempunyai koefisien beta tertinggi sebesar 0,368 dan signifikansi t paling kecil sebesar 0,000.

Kata kunci : keselamatan kerja, kesehatan kerja, kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Memasuki perkembangan era industrialisasi yang bersifat global seperti sekarang ini, persaingan industrialisasi tidak terlepas dari sumber daya manusia, dimana setiap manusia diharapkan dapat menjadi sumber daya siap pakai dan mampu membantu tercapainya tujuan perusahaan dalam bidang yang dibutuhkan. Kekuatan yang ada dalam perusahaan terletak pada sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan tersebut. Tenaga kerja diperlakukan secara tepat dan sesuai dengan harkat dan martabatnya, perusahaan akan mencapai hasil sesuai dengan tujuan yang diinginkan oleh perusahaan.

Faktor sumber daya manusia memegang peranan yang paling penting dan utama dalam proses produksi, karena alat produksi tidak akan berjalan tanpa dukungan dan keberadaan sumber daya manusia. Begitu pentingnya faktor sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan, karyawan sebagai sumber daya manusia dari perusahaan merupakan faktor penentu keberhasilan menjalankan visi dan misi

perusahaan. Sumber daya manusia perlu mendapat perhatian lebih dari perusahaan. Perhatian lebih yang diberikan perusahaan salah satunya adalah dengan pemberian keselamatan dan kesehatan kerja kepada para karyawan. Pemberian keselamatan dan kesehatan kerja ini dikarenakan kegiatan dalam proses produksi maupun aktivitasnya selalu disertai faktor-faktor yang mengandung resiko bahaya terjadinya kecelakaan maupun penyakit akibat bekerja.

Masalah keselamatan dan kesehatan kerja, merupakan salah satu komponen yang wajib diperhatikan dalam sebuah perusahaan. Tanpa memperhatikan masalah tersebut, sebuah proses kerja dalam sebuah perusahaan akan memiliki resiko yang cukup tinggi. Usaha untuk meningkatkan keselamatan dan kesehatan kerja karyawan, pemberian sarana dan fasilitas pendukung sangatlah diperlukan agar karyawan dapat terhindar dari bahaya yang dapat ditimbulkan dari kegiatan operasional perusahaan. Keselamatan dan kesehatan kerja bagi para karyawan secara langsung memberikan perasaan aman sehingga karyawan dapat bekerja tanpa

adanya perasaan tertekan dengan kondisi disekitarnya.

Maslow dalam Hasibuan (2010:153) juga mengemukakan dalam teori motivasi yang dinamakan *Maslow's Need Hierarchy Theory*, salah satunya yaitu *Safety and Security Needs* artinya kebutuhan akan kebebasan dari ancaman yakni merasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan. Keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan hanya akan didapat apabila karyawan bekerja memiliki motivasi dan kinerja yang tinggi. Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan menjamin keselamatan dan kesehatan kerja pada setiap karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, dilakukan penelitian dimana sebuah perusahaan bisa memberikan jaminan keselamatan dan kesehatan kerja kepada karyawannya yang memfokuskan pada PR.Sejahtera Abadi Malang yang terletak di Jalan Wendit Barat No.60 Desa Mangliawan Malang. PR.Sejahtera Abadi Malang merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang produksi pembuatan rokok. Produk yang dihasilkan oleh PR.Sejahtera Abadi Malang adalah produk rokok yang dikenal oleh masyarakat malang dengan merek rokok Ares. Kegiatan pekerjaan saat memproduksi rokok, perusahaan ini sangat berpengaruh pada keselamatan dan kesehatan kerja karyawan karena tidak dipungkiri bahwa semakin canggih dan modernnya mesin-mesin yang digunakan dalam bekerja khususnya pada bagian produksi, salah satunya yaitu terjadinya kecelakaan kerja yang pernah terjadi di tempat kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Berikut adalah jumlah karyawan tetap bagian produksi yang pernah mengalami kecelakaan kerja di PR.Sejahtera Abadi Malang tiga tahun terakhir (2010-2012) sebagai berikut,

Tabel 1 Jumlah Karyawan Tetap Bagian Produksi yang Pernah Mengalami Kecelakaan Kerja Tahun 2010-2012

TAHUN	JUMLAH KARYAWAN
	(Orang)
2010	8
2011	12
2012	6

Sumber: PK3LL PR.Sejahtera Abadi Malang, 2013

Berdasarkan Tabel 1 tentang jumlah karyawan tetap bagian produksi yang pernah

mengalami kecelakaan kerja tahun 2010-2012 yang terjadi di PR.Sejahtera Abadi Malang memperlihatkan adanya fenomena peluang terjadinya kecelakaan kerja. Terjadi penurunan jumlah karyawan yang mengalami kecelakaan kerja pada tahun 2010 sampai 2012 di PR.Sejahtera Abadi Malang. Pada tahun 2011 terjadi peningkatan jumlah karyawan yang mengalami kecelakaan kerja sebanyak 12 orang. Di tahun 2012 terjadi penurunan jumlah karyawan yang mengalami kecelakaan kerja sebanyak 6 orang.

Menghindari terjadinya kecelakaan kerja, perlindungan akan keselamatan dan kesehatan kerja di PR.Sejahtera Abadi Malang sangatlah diutamakan, mengingat karyawan merupakan aset penting dalam perusahaan. Hal ini telah terlampir dalam kebijakan perusahaan di PR.Sejahtera Abadi yaitu kebijakan dengan membentuk Panitia Keselamatan Kesehatan Kerja dan Lindung Lingkungan (PK3LL) mempunyai tugas, tanggungjawab dan komitmen melindungi setiap orang, aset perusahaan, lingkungan dan komunitas sekitar dari potensi bahaya yang berhubungan dengan kegiatan PR.Sejahtera Abadi. Oleh karena itu, PR.Sejahtera Abadi Malang dituntut untuk mampu memberikan perlindungan dan pemeliharaan kepada sumber daya manusia yang ada di dalamnya guna memberikan rasa aman dan nyaman dalam setiap melakukan pekerjaannya.

Pemilihan lokasi penelitian di PR.Sejahtera Abadi Malang dikarenakan PR.Sejahtera Abadi Malang sangat mengutamakan keselamatan dan kesehatan kerja pada karyawannya, program keselamatan dan kesehatan kerja di kelola dengan baik. Hal ini di lihat dari adanya bagian yang khusus menangani keselamatan dan kesehatan kerja yang bernama PK3LL (Panitia Keselamatan Kesehatan Kerja dan Lindung Lingkungan), berdasarkan pengamatan peneliti, sejauh ini belum pernah diadakan penelitian dengan kajian yang sama yaitu Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PR.Sejahtera Abadi Malang. Inilah yang mendasari ketertarikan peneliti untuk mengangkat ke dalam penelitian yang berjudul "**Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Tetap Bagian Produksi PR.Sejahtera Abadi Malang)**".

TINJAUAN PUSTAKA

Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja

Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan faktor yang penting dalam terlaksananya kegiatan perusahaan. Setiap karyawan akan bekerja maksimal apabila terdapat jaminan keselamatan dan kesehatan kerja karyawan. Adanya jaminan keselamatan dan kesehatan kerja merupakan kewajiban yang harus dilakukan oleh setiap perusahaan kepada para karyawannya. Adapun pengertian dari keselamatan dan kesehatan kerja menurut para ahli adalah sebagai berikut:

Menurut Rivai (2005:411) keselamatan dan kesehatan kerja merujuk kepada kondisi-kondisi fisiologis-fiskal dan psikologis tenaga kerja yang diakibatkan oleh lingkungan kerja yang disediakan oleh perusahaan. Sedangkan menurut Mangkunegara (2010:161), istilah keselamatan mencakup dua istilah yaitu resiko keselamatan dan resiko kesehatan. Dalam kepegawaian, kedua istilah tersebut dibedakan. Keselamatan kerja menunjukkan kondisi aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja. Sedangkan kesehatan kerja menunjukkan pada kondisi yang bebas dari fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja.

Dari penjelasan mengenai pengertian keselamatan dan kesehatan kerja yang telah disebutkan di atas maka dapat disimpulkan bahwa pengertian keselamatan dan kesehatan kerja merupakan salah satu cara untuk melindungi para karyawan dari bahaya atau ancaman kecelakaan kerja selama bekerja yang bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan sehat yang mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

Keselamatan Kerja

Rivai mengemukakan (2005:413) “keselamatan kerja (*safety*) adalah suatu perlindungan karyawan dari cedera yang disebabkan oleh kecelakaan yang berkaitan dengan pekerjaan”. Tim Mitra Bestari (2005:161) mengemukakan bahwa “keselamatan kerja menunjukkan kondisi aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja.

Menurut Swasto (2011:107) “keselamatan kerja menyangkut segenap proses perlindungan tenaga kerja terhadap kemungkinan adanya bahaya yang timbul dalam lingkungan pekerjaan”.

Swasto (2011:108) juga mengemukakan ada faktor yang mempengaruhi keselamatan kerja, sehingga berakibat terhadap kecelakaan kerja.

Dari pendapat ahli diatas dapat disimpulkan bahwa keselamatan kerja adalah suatu bentuk perlindungan yang berkaitan dengan upaya pencegahan kecelakaan kerja maupun lingkungan kerja serta tindakan pekerja sendiri.

Kesehatan Kerja

Mathis dan Jackson (2006:245) menyebutkan bahwa “kesehatan kerja merujuk pada kondisi fisik, mental dan stabilitas emosi secara umum. Individu yang sehat adalah yang bebas dari penyakit, cedera serta masalah mental dan emosi yang bisa mengganggu aktivitas manusia normal umumnya”. Menurut Swasto (2011:110) “kesehatan kerja menyangkut kesehatan fisik dan mental”. Kesehatan mencakup seluruh aspek kehidupan manusia termasuk lingkungan kerja. Swasto (2011:110) juga mengemukakan bahwa ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kesehatan kerja antara lain:

1) Kondisi lingkungan tempat kerja

Kondisi ini meliputi:

a. Kondisi fisik

Berupa penerangan, suhu udara, ventilasi ruangan tempat kerja, tingkat kebisingan, getaran mekanis, radiasi dan tekanan udara

b. Kondisi fisiologis

Kondisi ini dapat dilihat dari konstruksi mesin/peralatan, sikap badan dan cara kerja dalam melakukan pekerjaan, hal-hal yang dapat menimbulkan kelelahan fisik dan bahkan dapat mengakibatkan perubahan fisik tubuh karyawan

c. Kondisi Khemis

Kondisi yang dapat dilihat dari uap gas, debu, kabut, asap, awan, cairan dan benda padat

2) Mental psikologis

Kondisi ini meliputi hubungan kerja dalam kelompok/teman sekerja, hubungan kerja antara bawahan dengan atasan dan sebaliknya, suasana kerja dan lain-lain.

Dari beberapa pengertian kesehatan kerja di atas, secara umum dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan kesehatan kerja adalah kondisi di mana para karyawan terbebas dari berbagai penyakit fisik dan emosional yang disebabkan oleh pekerjaan yang dilakukannya.

Kinerja Karyawan

Simamora (2004:339) mengatakan bahwa “Kinerja (*performance*) mengacu pada kadar pencapaian tugas-tugas”. Dimana hal tersebut dapat membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Mangkunegara (2010:9) mengemukakan bahwa, kinerja SDM merupakan istilah yang berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Oleh karena itu disimpulkan bahwa kinerja SDM adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Mathis dan Jackson (2006:378) mendefinisikan “Kinerja (*Performance*) pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau yang tidak dilakukan oleh karyawan”. Rivai (2005:308) juga memberikan pengertian “Kinerja sebagai suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu”. Wahyu (2009:98) mengemukakan bahwa “kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan”.

Dari beberapa pengertian mengenai kinerja yang telah diuraikan, peneliti dapat menyimpulkan bahwa kinerja atau *performance* mempunyai hubungan erat dengan masalah produktivitas. Kinerja merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu perusahaan atau instansi. Kinerja dapat diukur berdasarkan kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu.

Hubungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan kondisi yang merujuk pada kondisi fisik, mental dan stabilitas emosi secara umum. Tujuan keselamatan dan kesehatan kerja yang efektif diperusahaan adalah mencegah kecelakaan atau cedera yang terkait dengan pekerjaan.

Menurut Mangkunegara (2010:162), selain bertujuan untuk menghindari kecelakaan dalam proses produksi perusahaan, keselamatan dan

kesehatan kerja juga bertujuan untuk meningkatkan kegairahan, keserasian kerja dan partisipasi kerja karyawan. Dengan meningkatnya kegairahan, keserasian kerja dan partisipasi kerja karyawan maka dapat berdampak pada meningkatnya kinerja dari karyawan. Berdasarkan pendapat Mangkunegara ini, maka hubungan keselamatan dan kesehatan kerja dengan kinerja karyawan bisa bersifat tidak langsung. Handoko (2011:86) juga menyatakan hal yang serupa bahwa lingkungan kerja fisik yang menjadi perhatian utama dari keselamatan dan kesehatan kerja dapat berpengaruh terhadap hasil kerja manusia tersebut.

Keselamatan dan kesehatan kerja karyawan merupakan tanggung jawab perusahaan, dimana hal tersebut dapat membawa dampak atau pengaruh secara langsung kepada para karyawan dalam bekerja. Pemberian fasilitas-fasilitas pendukung dan peraturan-peraturan sangat diperlukan dalam mewujudkan usaha-usaha meningkatkan keselamatan dan kesehatan kerja.

Berdasarkan yang telah diungkapkan sebelumnya dapat disimpulkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berkontribusi terhadap kinerja karyawan, karena lingkungan kerja fisik yang menjadi perhatian utama dari keselamatan dan kesehatan kerja dapat berpengaruh terhadap hasil kerja manusia. Dengan adanya jaminan atau program keselamatan dan kesehatan kerja yang diberikan oleh perusahaan maka diharapkan kinerja dari karyawan dapat berjalan sesuai dengan yang diinginkan oleh perusahaan.

HIPOTESIS

1. Diduga terdapat pengaruh simultan yang signifikan dari Keselamatan Kerja (X_1) dan Kesehatan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Bagian Produksi PR.Sejahtera Abadi Malang.
2. Diduga terdapat pengaruh parsial yang signifikan dari Keselamatan Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Bagian Produksi PR.Sejahtera Abadi Malang.
3. Diduga terdapat pengaruh parsial yang signifikan dari Kesehatan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Bagian Produksi PR.Sejahtera Abadi Malang.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian survey dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Singarimbun dalam Singarimbun dan Effendi (Ed.2006:4) menyatakan bahwa penelitian survey adalah penelitian yang mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *explanatory research* (penelitian eksplanatori). Menurut Singarimbun dalam Singarimbun dan Effendi (Ed. 2006:5) *explanatory research* diartikan sebagai suatu penelitian yang ditujukan untuk menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesa. Dinamakan juga penelitian pengujian hipotesa atau *testing research*. Alasan penggunaan jenis penelitian *explanatory research* karena dalam penelitian ini akan menjelaskan secara lengkap mengenai pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui pengujian hipotesis.

Teknik analisis data akan diolah dan dianalisis dengan menggunakan bantuan program *SPSS 16.0 for windows*. Analisis yang dipergunakan adalah sebagai berikut :

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif ini digunakan untuk mendeskripsikan karakteristik penelitian dengan menggambarkan objek penelitian yang terdiri dari gambaran lokasi penelitian, keadaan responden yang diteliti, serta item-item yang didistribusikan dari masing-masing variabel. Tujuan dari analisis ini adalah untuk membuat suatu deskripsi, gambaran, atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diteliti. Data yang dikumpulkan diolah dan dianalisis menggunakan tabel distribusi frekuensi.

2. Uji Asumsi Klasik

Asumsi-asumsi klasik ini harus dilakukan pengujiannya untuk memenuhi penggunaan regresi linier berganda. Setelah diadakan perhitungan regresi berganda melalui alat bantu SPSS for Windows, diadakan pengujian uji asumsi klasik regresi.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi ini digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh antara variabel bebas, yaitu Keselamatan Kerja (X_1) dan Kesehatan Kerja (X_2) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan(Y). Analisis

Regresi digunakan mengetahui bentuk hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Dengan menggunakan bantuan *SPSS for Windows ver 16.00*

4. Uji F

Untuk melakukan pengujian pengaruh dari variabel-variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat, maka dilakukan dengan menggunakan uji F.

5. Uji t

Uji t ini dilakukan untuk menguji signifikan masing-masing variabel bebas secara parsial atau untuk mengetahui variabel bebas mana yang lebih berpengaruh diantara kedua variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier Berganda

Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan *software SPSS for windows 16.0* dengan menguji regresi linier berganda yang merupakan analisis untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Pada penelitian ini menggunakan pengujian yang dilakukan dengan tingkat kepercayaan 95% atau tingkat signifikan 5% ($\alpha=0,05\%$). Untuk menguji kebenaran hipotesis yang telah diajukan sebelumnya, digunakan analisis regresi linier berganda.

Hasil perhitungan regresi linier berganda tampak pada Tabel 2 sebagai berikut:

Tabel 2.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel Bebas	Unstandardized Coefficient		t hitung	Sig.	Keterangan
	B	Std.Error			
Konstanta	9,121	1,888	4,832	0,000	
X1	0,320	0,097	3,317	0,001	Signifikan
X2	0,368	0,072	5,098	0,000	Signifikan
Variabel terikat		Y			
R		0,729			
R Square		0,531			
Adjusted R Square		0,517			
F hitung		37,996			
Sig.F		0,000			

Sumber: Data Primer Diolah,2013

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y), sedangkan variabel bebasnya adalah Keselamatan Kerja (X_1), dan Kesehatan Kerja (X_2). Berdasarkan pada Tabel 2 didapatkan persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 9,121 + 0,320 X_1 + 0,368 X_2$$

Dari persamaan di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 9,121 menunjukkan jika variabel independen atau bebas Keselamatan Kerja (X_1) dan Kesehatan Kerja (X_2) diabaikan atau diasumsikan 0 maka besar Kinerja Karyawan (Y) adalah 9,121 artinya sebelum atau tanpa adanya variabel Keselamatan Kerja (X_1) dan Kesehatan Kerja (X_2) dalam perusahaan maka besarnya Kinerja Karyawan (Y) akan sebesar 9,121.
- 2) Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat untuk setiap tambahan X_1 (Keselamatan Kerja). Jadi apabila Keselamatan Kerja (X_1) mengalami peningkatan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,320 dengan asumsi variabel yang lainnya dianggap konstan.
- 3) Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat untuk setiap tambahan X_2 (Kesehatan Kerja). Jadi apabila Kesehatan Kerja (X_2) mengalami peningkatan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,368 dengan asumsi variabel yang lainnya dianggap konstan.
- 4) Nilai R adalah sebesar 0,729. Dari hasil perhitungan dapat diketahui bahwa terdapat hubungan positif sebesar 0,729 antara variabel independen Keselamatan Kerja (X_1) dan Kesehatan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Koefisien korelasi yang ditemukan sebesar 0,729 termasuk kategori kuat, jadi terdapat hubungan yang kuat antara Keselamatan Kerja (X_1) dan Kesehatan Kerja (X_2) dengan Kinerja Karyawan (Y).
- 5) Nilai R Square adalah sebesar 0,531. R square menunjukkan kontribusi variabel Keselamatan Kerja (X_1) dan Kesehatan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Jadi dapat diketahui bahwa variabel Keselamatan Kerja (X_1) dan Kesehatan Kerja (X_2) yang digunakan dalam persamaan regresi ini mampu memberikan kontribusi terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,531, sedangkan sisanya sebesar 0,469 dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel independen atau variabel bebas yang diteliti.

Pengujian Hipotesis

Interpretasi berdasarkan koefisien regresi tidaklah cukup digunakan untuk mengetahui pengaruh Keselamatan Kerja (X_1) dan Kesehatan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Untuk itu perlu dilakukan uji hipotesis koefisien regresi di mana pengujian hipotesis terdiri dari dua jenis pengujian yaitu, pengujian hipotesis secara simultan menggunakan uji F dan pengujian hipotesis secara parsial menggunakan uji t. Hasil yang didapatkan adalah sebagai berikut:

1) Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan (Uji F) untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (X) secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel terikat (Y). Pengujian dalam penelitian ini dilakukan dengan tingkat kesalahan sebesar 5% atau $\alpha = 0,05$.

Berdasarkan perhitungan nilai signifikansi F sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai tingkat kesalahan yang ditentukan sebesar 0,05 (5%). Nilai signifikansi tersebut dibawah 5% ($0,000 < 0,05$) sehingga menghasilkan keputusan H_0 ditolak, karena H_0 ditolak maka hipotesis yang menyatakan bahwa secara simultan antara variabel Keselamatan Kerja (X_1) dan Kesehatan Kerja (X_2) secara bersama-sama mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y). Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel terikat (Kinerja Karyawan) dapat dipengaruhi secara signifikan oleh variabel bebas Keselamatan Kerja (X_1) dan Kesehatan Kerja (X_2).

2) Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial (Uji t) digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Jika nilai signifikansi $t < \alpha$ maka hasilnya signifikan dan berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Sebaliknya jika signifikansi $t > \alpha$ maka hasilnya signifikan dan berarti H_0 diterima dan H_a ditolak.

Berdasarkan perhitungsn diperoleh hasil sebagai berikut :

- a. Uji t antara Keselamatan Kerja (X_1) dengan Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan signifikansi $t = 0,001$. signifikansi t yang dihasilkan 0,001 di bawah $\alpha = 0,05$. Karena nilai signifikansi $t < \alpha$ ($0,001 < 0,05$) maka

pengaruh variabel Keselamatan Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) signifikan. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Keselamatan Kerja (X_1) dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y).

- b. Uji t antara Kesehatan Kerja (X_2) dengan Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan signifikansi $t = 0,000$. signifikansi t yang dihasilkan $0,000$ di bawah $\alpha = 0,05$. Karena nilai signifikansi $t < \alpha$ ($0,000 < 0,05$) maka pengaruh variabel Kesehatan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) signifikan. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Kesehatan Kerja (X_2) dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y).

Dari hasil keseluruhan dapat disimpulkan bahwa variabel bebas, Keselamatan Kerja (X_1) dan Kesehatan Kerja (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara simultan dan parsial. Hasil dari analisis regresi dalam penelitian ini diketahui bahwa variabel yang mempunyai pengaruh dominan terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah variabel Kesehatan Kerja (X_2). Pengaruh dominan ini diketahui berdasarkan koefisien beta tertinggi sebesar $0,368$ dan signifikansi t paling kecil sebesar $0,000$ ($\alpha < 0,05$).

Pembahasan Hasil Penelitian

Pembahasan mengenai pengaruh Keselamatan Kerja (X_1) dan Kesehatan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebagai berikut:

1) Pengaruh Keselamatan Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa variabel Keselamatan Kerja (X_1) memiliki pengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Besarnya pengaruh variabel bebas secara parsial dapat dilihat dari nilai signifikansi t sebesar $0,000$ lebih kecil dari nilai tingkat kesalahan yang ditentukan sebesar $0,05$ (5%). Keselamatan Kerja (X_1) dengan Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan signifikansi $t = 0,001$. signifikansi t yang dihasilkan $0,001$ di bawah $\alpha = 0,05$. Karena nilai signifikansi $t < \alpha$ ($0,001 < 0,05$) maka pengaruh variabel Keselamatan Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) signifikan.

Keselamatan kerja menurut Swasto (2011:107) menyangkut segenap proses perlindungan tenaga kerja terhadap kemungkinan adanya bahaya yang timbul dalam lingkungan pekerjaan. Tujuan keselamatan kerja yang efektif diperusahaan adalah mencegah kecelakaan atau cedera yang terkait dengan pekerjaan. Menurut Mangkunegara (2010:162), selain bertujuan untuk menghindari kecelakaan dalam proses produksi perusahaan, keselamatan kerja juga bertujuan untuk meningkatkan kegairahan, keserasian kerja dan partisipasi kerja karyawan. Meningkatnya kegairahan, keserasian kerja dan partisipasi kerja karyawan maka dapat berdampak pada meningkatnya kinerja dari karyawan.

Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa variabel keselamatan kerja merupakan salah satu faktor yang memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rani Sanjaya (2007) dimana secara parsial keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga diperkuat oleh pendapat Mangkunegara (2010:162), “selain bertujuan untuk menghindari kecelakaan kerja dalam proses produksi perusahaan, program keselamatan juga untuk meningkatkan kegairahan, keserasian kerja dan partisipasi kerja karyawan”, dengan meningkatnya kegairahan, keserasian kerja dan partisipasi kerja karyawan, maka akan berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan. Jika dilihat dari hipotesis pertama dan kedua, dapat dijelaskan juga bahwa keselamatan kerja dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan, keselamatan kerja dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan artinya variabel keselamatan kerja dapat memperkuat tingkat kinerja karyawan di PR.Sejahtera Abadi Malang.

2) Pengaruh Kesehatan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Kesehatan Kerja (X_2) dengan Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan signifikansi $t = 0,000$. signifikansi t yang dihasilkan $0,000$ di bawah $\alpha = 0,05$. Karena nilai signifikansi $t < \alpha$ ($0,000 < 0,05$) maka pengaruh variabel Kesehatan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) signifikan. Berdasarkan hasil uji t didapatkan bahwa variabel Kesehatan Kerja (X_2) mempunyai koefisien beta tertinggi sebesar $0,368$ dan signifikansi t paling kecil sebesar $0,000$ ($\alpha < 0,05$) sehingga variabel Kesehatan Kerja (X_2) mempunyai pengaruh yang paling kuat.

Menurut Swasto (2011:110) “kesehatan kerja menyangkut kesehatan fisik dan mental”. Kesehatan mencakup seluruh aspek kehidupan manusia termasuk lingkungan kerja. Menurut Mangkunegara (2010:164) tujuan kesehatan kerja karyawan yaitu agar adanya jaminan atas pemeliharaan dan peningkatan kesehatan gizi karyawan, agar meningkatkan kegairahan, keserasian kerja dan partisipasi kerja serta terhindar dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh lingkungan atau kondisi kerja.

Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa kesehatan kerja merupakan salah satu faktor yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Farouk Afero (2009) dimana secara parsial kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, selain itu didukung oleh pendapat Handoko (2011:84) berpendapat bahwa “lingkungan kerja fisik yang menjadi perhatian utama dari program keselamatan dan kesehatan kerja dapat berpengaruh terhadap hasil kerja manusia tersebut”. Adanya program kesehatan yang baik dan memenuhi syarat akan meningkatkan kinerja karyawan, sehingga secara keseluruhan akan mampu bekerja lebih baik dan lebih produktif. Penerapan kesehatan kerja yang baik, maka akan meningkatkan kinerja karyawan PR.Sejahtera Abadi Malang, karena apabila karyawan mendapatkan jaminan kesehatan kerja mereka tidak perlu memiliki rasa khawatir atas gangguan kesehatan yang ditimbulkan di tempat kerja dan dapat bekerja secara optimal sehingga kinerja karyawan akan semakin meningkat.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dari hasil analisis data yang dilakukan baik menggunakan analisis deskriptif maupun regresi linier berganda, maka dapat disimpulkan beberapa hal diantaranya:

1. Secara simultan (bersama-sama) tiap variabel bebas terhadap Kinerja Karyawan dilakukan dengan pengujian Uji F. Dari hasil analisis regresi linier berganda diperoleh nilai signifikansi F sebesar 0,000 yang lebih kecil dari α sebesar 0,05 (5%). Nilai signifikansi tersebut dibawah 5% ($0,000 < 0,05$) sehingga menghasilkan keputusan H_0

ditolak, karena H_0 ditolak maka hipotesis yang menyatakan bahwa secara simultan antara variabel Keselamatan Kerja (X_1) dan Kesehatan Kerja (X_2) secara bersama-sama mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y).

2. Secara secara parsial variabel bebas Keselamatan Kerja (X_1) dan Kesehatan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dilakukan dengan uji t. Keselamatan Kerja (X_1) dengan Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan signifikansi $t = 0,001$. signifikansi t yang dihasilkan 0,001 di bawah $\alpha = 0,05$. Karena nilai signifikansi $t < \alpha$ ($0,001 < 0,05$) maka pengaruh variabel Keselamatan Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) signifikan.
3. Kesehatan Kerja (X_2) dengan Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan signifikansi $t = 0,000$. signifikansi t yang dihasilkan 0,000 di bawah $\alpha = 0,05$. Karena nilai signifikansi $t < \alpha$ ($0,000 < 0,05$) maka pengaruh variabel Kesehatan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) signifikan. Berdasarkan hasil uji t didapatkan bahwa variabel Kesehatan Kerja (X_2) mempunyai koefisien beta tertinggi sebesar 0,368 dan signifikansi t paling kecil sebesar 0,000 ($\alpha < 0,05$). Sehingga variabel Kesehatan Kerja (X_2) mempunyai pengaruh yang paling kuat dibandingkan dengan variabel yang lainnya maka variabel Kesehatan Kerja (X_2) mempunyai pengaruh yang dominan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Saran

Berdasarkan kesimpulan, dapat dikemukakan beberapa saran untuk perusahaan dan pihak-pihak lain. Beberapa saran yang diberikan, antara lain:

1. Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa secara simultan variabel Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja yang berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, maka PR.Sejahtera Abadi Malang perlu untuk terus menjalankan kebijakan-kebijakan yang telah ditentukan bersama menyangkut Keselamatan dan Kesehatan Kerja bertujuan untuk memberikan rasa aman kepada karyawan dalam melakukan pekerjaannya sehingga karyawan dapat bekerja dengan tenang, yang pada akhirnya

- dapat meningkatkan Kinerja Karyawan yang lebih baik.
2. Diharapkan pihak perusahaan dapat mempertahankan serta meningkatkan pelayanan terhadap Kesehatan Kerja, karena variabel Kesehatan Kerja mempunyai pengaruh yang dominan dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan. Pelayanan Kesehatan Kerja bisa dilakukan dengan cara memberikan vitamin dan susu setiap dua minggu sekali untuk para karyawan tetap bagian produksi untuk menjaga kondisi kesehatan karyawan, serta memberikan cek kesehatan secara rutin untuk para karyawannya, sehingga Kinerja Karyawan akan meningkat.

Rivai, Veltzhal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta : Murai Kencana.

Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : STIE YKPN.

Swasto, Bambang. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang : UB Press.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian* (
- Handoko, T.Hani. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Liberty
- Hasan, M.I. 2006. *Pokok-pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Hasibuan, Malayu.S.P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Ismail, Iriani. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang : Lembaga Pendidikan Fakultas Pertanian Universitas Brawijaya.
- Kerlinger, F.N. 2009. *Asas-asas Penelitian Behavioral*. Yogyakarta : Gajah Mada University Press.
- Lambrie, Irianto. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Laksbang Preesindo.
- Malhotra, N.K. 2005. *Riset Pendekatan Terapan*. Klaten : Indeks.
- Mangkunegara, A.A.Anwar Prabu. 2010. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung : Refika Aditama.
- Mathis, Robert L. Jackson John, H. 2006. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat.